



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Guide **du proche aidant**

Les essentiels

Direction des services
administratifs et financiers





Serge DUVAL

*Directeur des services
administratifs et financiers
du Premier ministre*

“ Nous sommes tous susceptibles, à un moment de notre vie, de devenir proche aidant. L'aidant vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, à une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap, dans la vie quotidienne. Son soutien peut prendre différentes formes : soutien moral, aide à la vie quotidienne, aide financière.

En France, 9,3 millions de personnes soutiennent au quotidien un proche en perte d'autonomie ou en situation de handicap.

60% des proches aidants sont des femmes, et même 80 % lorsqu'il s'agit de s'occuper en première ligne d'un enfant en situation de handicap. Cette question de la proche aidance rejoint donc l'enjeu de société plus large de l'égalité entre les femmes et les hommes et s'inscrit ainsi dans le cadre du plan d'action égalité professionnelle 2024/2026 des services du Premier ministre.

La 2^{ème} stratégie nationale pluriannuelle « Agir pour les aidants » 2023-2027 invite les employeurs, privés et publics, à mettre en œuvre des actions visant à améliorer la conciliation entre vie personnelle et professionnelle des proches aidants, essentielle à leur bien-être et à améliorer durablement leur quotidien.

À ce titre, nous devons nous mobiliser pour davantage, communiquer sur les dispositifs relatifs à la fonction publique d'Etat, mais également identifier plus directement nos collaborateurs afin de prévenir l'isolement de ces aidants et favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle.

Le guide du proche aidant « Les Essentiels » a été conçu à destination des agents des services du Premier ministre. L'objectif de ce guide est double : d'une part, mieux informer et conseiller nos agents sur leurs droits et les démarches à effectuer, en centralisant dans un seul document les différents dispositifs existants ; d'autre part, éclairer la réglementation et les incidences professionnelles et personnelles liées au statut d'aidant. Ce guide présente une vue d'ensemble des droits, congés, prestations disponibles et des interlocuteurs compétents pour écouter, conseiller et accompagner les aidants.

Ce livret est diffusé principalement en version numérique pour en faciliter l'accès à tous, tant pour les agents concernés, que les correspondants RH de chaque service mais également auprès de l'encadrement, qui a un rôle essentiel de repérage et d'orientation vers les services de soutien et d'accompagnement.

Je souhaite que chaque agent concerné se sente soutenu, reconnu et valorisé pour son rôle. ”

Serge DUVAL



LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

TITULAIRE

CONTRACTUEL

STAGIAIRE

Le congé de proche aidant vous permet de cesser temporairement votre activité professionnelle ou de travailler à temps partiel pour vous occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie. L'administration ne peut pas vous refuser ce congé de droit.

Qui peut en bénéficier ?	Tous les agents de la fonction publique peuvent en bénéficier : stagiaire, titulaire et contractuel.
Pour accompagner qui ?	<p>Le congé de proche aidant vous permet de vous occuper de :</p> <ul style="list-style-type: none">▸ Votre conjoint ou un enfant dont vous avez la charge.▸ Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, oncle, tante, cousin germain ou cousine germaine, neveu, nièce...)▸ Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4e degré de votre conjoint.▸ Une personne âgée ou handicapée avec laquelle vous résidez ou entretenez des liens étroits et stables, et à laquelle vous venez en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.
Pour combien de temps ?	Le congé de proche aidant est limité à une durée de 3 mois , renouvelable jusqu'à 12 mois sur la totalité de votre carrière
Sous quelle forme peut être pris le congé ?	<p>Le congé de proche aidant peut être pris :</p> <ul style="list-style-type: none">▸ En une période continue▸ Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée▸ Sous la forme d'un temps partiel. <p>(50%, 60%, 70%, 80%, durée max. 3 mois renouvelable dans la limite de 12 mois)</p>
Quel impact sur votre rémunération ?	<p>Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré.</p> <p>Vous pouvez, par contre, bénéficier d'une allocation journalière du proche aidant (AJPA) par la Caf, en remplissant le formulaire Cerfa n° 16108*01.</p>
Quel impact sur votre retraite ?	<p>Les impacts sont différents selon votre statut.</p> <p><u>VOUS ÊTES TITULAIRE</u></p> <p>Aucun, la durée du congé est prise en compte pour le calcul de la durée d'assurance retraite et le calcul du montant de la pension de retraite.</p> <p><u>VOUS ÊTES STAGIAIRE</u></p> <p>Cette période est prise en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension.</p> <p><u>VOUS ÊTES CONTRACTUEL</u></p> <p>La période de congé de proche aidant permet de conserver, sous conditions, vos droits à la retraite.</p>



Quel impact sur votre carrière ?



Les impacts sont différents selon votre statut.

VOUS ÊTES TITULAIRE

- Vous restez affecté sur votre emploi pendant votre congé.
- La durée du congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif.
- Vous conservez vos droits acquis avant le début de votre congé (promotion, avancement, formation...).

VOUS ÊTES STAGIAIRE

- Si vous devez être nommé stagiaire dans un autre corps, vous pouvez demander le report de votre nomination en tant que stagiaire à la fin de votre congé.
- Si vous prenez un congé «proche aidant» pendant votre période de stage, celui-ci est prolongé du nombre de jours ouvrés, et le cas échéant du nombre de demi-journées, égal au nombre de jours de congés de proche aidant utilisés.
- La durée du congé est intégralement prise en compte, lors de votre titularisation, dans le calcul des services retenus pour votre classement et votre avancement.

VOUS ÊTES CONTRACTUEL

- Vous restez affecté sur votre emploi pendant votre congé. Si les nécessités de service ne le permettent pas, vous êtes réaffecté en priorité sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.
- Les périodes de congé de proche aidant sont prises en compte pour calculer vos droits aux congés et pour déterminer l'ancienneté ou la durée de services exigées pour les actions suivantes :
 - Bénéficier d'un temps partiel
 - Réexamen ou évolution de vos conditions de rémunération
 - Ouverture de vos droits à formation
 - Se présenter aux concours internes d'accès à la fonction publique
 - Détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours

- La demande initiale de congé via [le formulaire « demande de congé de proche aidant »](#) doit être adressée à son responsable hiérarchique pour signature au moins 1 mois avant le début du congé.
- Une fois le formulaire visé par le responsable, adresser la demande à son référent RH de proximité
- Le référent RH se chargera de transmettre le dossier complet à DSAF Parentalité (dsaf.parentalité@pm.gouv.fr)

Si votre entité ne dispose pas de RH de proximité, le dossier complet doit être adressé directement à DSAF Parentalité (dsaf.parentalité@pm.gouv.fr)

Vous faites une demande initiale

Votre demande doit être accompagnée des pièces justificatives :

- La déclaration sur l'honneur du lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à la personne âgée ou handicapée avec laquelle vous résidez ou entretenez des liens étroits et stables ;
- La déclaration sur l'honneur précisant soit que vous n'avez pas eu précédemment recours, au cours de votre carrière, à un congé de proche aidant, soit sa durée si vous y avez déjà eu recours.

Vous modifiez ou renouvelez une demande

- En cas de modifications des dates ou des modalités, vous disposez d'un préavis d'au moins 48 heures.
- En cas de demande de renouvellement, vous disposez d'un préavis de 15 jours avant le terme du congé.
- Vous pouvez mettre fin à votre congé à tout moment, en respectant un préavis de 15 jours. Ce délai est ramené à 8 jours en cas de décès de la personne aidée.
- En cas d'urgence*, vous pouvez modifier, sans délai, les dates de congé ainsi que les modalités de son utilisation.

**Vous devez joindre un certificat attestant la dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou de la situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou l'attestation qui certifie de la cessation brutale de l'hébergement en établissement.*

Comment demander un congé de proche aidant ?



Pour en savoir plus sur le congé de proche aidant

Le bureau en charge de la gestion des congés de proche aidant à la DSAF est le **Bureau de la qualité de vie au travail (BQVT)**.

Retrouvez toutes les informations en détail sur [Matignon Infos Services](#) et sur [service-public.fr https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3501](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3501)

LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

TITULAIRE

CONTRACTUEL

STAGIAIRE

Le congé de présence parentale vous permet de cesser votre activité professionnelle ou de travailler à temps partiel pour vous occuper d'un enfant à charge gravement malade, handicapé ou accidenté dont l'état nécessite une présence soutenue auprès de lui et des soins contraignants.

L'administration ne peut pas vous refuser ce congé de droit.

Qui peut en bénéficier ?	Tous les agents de la fonction publique peuvent en bénéficier : stagiaire, titulaire et contractuel.
Pour accompagner qui ? 	<ul style="list-style-type: none">▸ Un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue du parent et des soins contraignants..
Pour combien de temps ? 	<ul style="list-style-type: none">▸ La durée maximum du congé de présence parentale est fixée à 310 jours ouvrés.▸ Le décompte des 36 mois s'effectue à partir du 1^{er} jour de congé utilisé. Le congé est attribué pour une durée égale à celle du traitement de votre enfant définie par le médecin qui le suit.
Sous quelle forme peut être pris le congé ? 	<p>Le congé de présence parentale peut être pris selon 3 modalités :</p> <ul style="list-style-type: none">▸ En une période continue▸ De manière fractionnée par périodes d'au moins une journée▸ Sous la forme d'un temps partiel
Quel impact sur votre rémunération ? 	<p>Le congé de présence parentale n'est pas rémunéré.</p> <p>Toutefois, sous réserve de remplir les conditions, vous pouvez bénéficier d'une allocation journalière de présence parentale (AJPP) en remplissant le formulaire Cerfa n° 12666*03 auprès de la caisse d'allocations familiales (CAF).</p>
Quel impact sur votre retraite ? 	<p>Les impacts sont différents selon votre statut.</p> <p><u>VOUS ÊTES TITULAIRE</u></p> <p>Les périodes de congé de présence parentale sont prises en compte pour la constitution du droit à pension dans la limite de 3 années par enfant né ou adopté à partir de janvier 2004.</p> <p>En revanche, ces périodes n'entrent pas en compte dans le calcul du montant de la retraite. Le bénéficiaire n'acquiert pas de droits à la retraite, sous réserve des dispositions de l'article L. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite.</p> <p><u>VOUS ÊTES STAGIAIRE</u></p> <p>Le/la stagiaire n'acquiert pas de droits à la retraite, sous réserve des dispositions de l'article L. 9 du code des pensions civiles et militaires de retraite.</p> <p><u>VOUS ÊTES CONTRACTUEL</u></p> <p>Pendant les périodes de congé de présence parentale, l'agent contractuel n'acquiert pas de droits à pension. Toutefois, les périodes de congé de présence parentale peuvent être prises en compte pour l'assurance vieillesse des aidants (Ava) et/ou l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).</p>

Quel impact sur votre carrière ?



Les impacts sont différents selon votre statut.

VOUS ÊTES TITULAIRE

Cette période est assimilée à un temps de travail effectif. Elle est prise en compte pour déterminer les droits à avancement et promotion, à formation et à congés annuels. En revanche, les jours ARTT ne sont pas acquis.

Au cours de la période de congé de présence parentale, vous restez affecté dans votre emploi, en position d'activité. À l'issue du congé, vous retrouvez votre poste. Si cet emploi ne peut être proposé, vous êtes affecté dans l'emploi correspondant à votre grade le plus proche.

VOUS ÊTES STAGIAIRE

Le stage est prolongé du nombre de jours ouvrés qui ont été pris en congé de présence parentale.

Cette période est prise en compte pour son intégralité, en cas de titularisation du bénéficiaire, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

VOUS ÊTES CONTRACTUEL

Les avantages liés à l'ancienneté sont conservés.

Pendant le congé de présence parentale, vous continuez d'acquérir des droits à congés annuels. En revanche, les jours ARTT ne sont pas acquis.

Au cours de la période de congé de présence parentale, lorsque votre contrat n'est pas arrivé à échéance, vous êtes réaffecté sur votre dernier emploi dans la mesure permise par votre service. Dans le cas contraire, vous disposez d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Comment demander un congé de présence parentale ?



Vous faites une demande initiale

- La demande initiale de congé via [le formulaire « demande de congé de présence parentale »](#) doit être adressée au responsable hiérarchique au moins 15 jours avant le début du congé.
- Une fois le formulaire visé par le responsable, la demande de congé et les pièces justificatives doivent être transmises au référent RH de proximité.
- Le référent RH se chargera de transmettre le dossier complet à DSAF Parentalité (dsaf.parentalite@pm.gouv.fr).
- Si votre entité ne dispose pas de RH de proximité, le dossier complet doit être adressé directement à DSAF Parentalité (dsaf.parentalite@pm.gouv.fr)

Vous modifiez ou renouvelez une demande

- En cas de modifications des dates ou modalités, vous disposez d'un préavis d'au moins quarante-huit heures.
- En cas de demande de renouvellement, vous disposez d'un préavis de quinze jours avant le terme du congé.
- En cas de cessation, vous pouvez y mettre fin à tout moment, en respectant un préavis de quinze jours avant le terme du congé.
- En cas d'urgence*, vous pouvez modifier, sans délai, les dates de congé ainsi que les modalités de son utilisation.

**Joindre un certificat attestant la dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou de la situation de crise nécessitant la présence immédiate du parent.*

Pour en savoir plus sur le congé de présence parentale

Le bureau en charge de la gestion des congés de présence parentale à la DSAF est le **Bureau de la qualité de vie au travail (BQVT)**.

Retrouvez toutes les informations en détail sur [Matignon Infos Services](#) et sur [service-public.fr https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F565](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F565)



LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

TITULAIRE

CONTRACTUEL

STAGIAIRE

Le congé de solidarité familiale vous permet d'assister un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance, qui souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

L'administration ne peut pas vous refuser ce congé de droit.

Qui peut en bénéficier ?	Tous les agents de la fonction publique peuvent en bénéficier : stagiaire, titulaire et contractuel. Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour bénéficier du congé de solidarité familiale.
Pour accompagner qui ?	 Le congé de solidarité familiale vous permet de vous occuper : <ul style="list-style-type: none">▸ d'un ascendant ou d'un descendant▸ d'un frère ou d'une sœur▸ Une personne partageant le même domicile (conjoint...)▸ Une personne vous ayant désigné comme sa personne de confiance.
Pour combien de temps ?	 Le congé de solidarité familiale est accordé pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois . Aucune durée minimale n'est exigée.
Sous quelle forme peut être pris le congé ?	 Le congé de solidarité familiale peut être pris selon 3 modalités : <ul style="list-style-type: none">▸ Pour une période continue d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois▸ Pour une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut dépasser 6 mois▸ Sous la forme d'un service à temps partiel, pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.
Comment demander un congé de solidarité familiale ?	 Vous faites une demande initiale La demande initiale de congé via le formulaire « demande de congé de solidarité familiale » doit être adressée au responsable hiérarchique pour signature au moins 15 jours avant le début du congé. Une fois le formulaire visé par le responsable, la demande de congé et les pièces justificatives doivent être transmises au référent RH de proximité. Le référent RH se chargera de transmettre le dossier complet à DSAF Parentalité (dsaf.parentalité@pm.gouv.fr). Si votre entité ne dispose pas de RH de proximité, le dossier complet doit être adressé directement à DSAF Parentalité (dsaf.parentalité@pm.gouv.fr) Vous modifiez ou renouvelez une demande <ul style="list-style-type: none">▸ En cas de modification des dates ou modalités, vous disposez d'un préavis d'au moins quarante-huit heures.▸ En cas de demande de renouvellement, vous disposez d'un préavis de quinze jours avant le terme du congé.▸ Le congé de solidarité familiale prend fin, selon le cas :<ul style="list-style-type: none">– à l'expiration de la période autorisée ;– dans les 3 jours suivant le décès de la personne accompagnée ;– avant l'une de ces échéances, à la demande de l'agent.

Quel impact sur votre rémunération ?



Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré.

Toutefois, sur demande, vous pouvez bénéficier d'une allocation journalière d'accompagnement à domicile d'une personne en fin de vie (AJAP) en remplissant le formulaire Cerfa n° 14555*01. Cette allocation est versée :

- Par l'employeur public pour un fonctionnaire titulaire et stagiaire
- Par l'assurance maladie pour un agent contractuel.

L'allocation est versée pour chaque jour de congé pris, qu'il soit ouvrable ou non.

En cas de temps partiel, le montant de l'allocation est le même quelle que soit la quotité de temps de travail choisie.

Quel impact sur votre carrière ?



Les impacts sont différents selon votre statut.

VOUS ÊTES TITULAIRE

- Cette période est assimilée à un temps de travail effectif. Elle est prise en compte pour déterminer les droits à avancement et promotion, à formation et à congés annuels.
- En revanche, les jours ARTT ne sont pas acquis.
- Au cours de la période de congé de solidarité familiale, vous restez affecté dans votre emploi, en position d'activité.
- À l'issue du congé, vous retrouvez votre poste. Si cet emploi ne peut être proposé, vous êtes affecté dans l'emploi correspondant à votre grade le plus proche.

VOUS ÊTES STAGIAIRE

- Le stage est prolongé du nombre de jours ouvrés qui ont été pris en congé de solidarité familiale.
- Cette période est prise en compte pour son intégralité, en cas de votre titularisation, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

VOUS ÊTES CONTRACTUEL

- Les avantages liés à l'ancienneté sont conservés.
- Pendant le congé de solidarité familiale, vous continuez d'acquérir des droits à congés annuels.
- En revanche, les jours ARTT ne sont pas acquis.
- À la fin du congé, vous réintégrez votre emploi.

Quel impact sur votre retraite ?



Les impacts sont différents selon votre statut.

VOUS ÊTES TITULAIRE

Cette période est prise en compte dans la constitution du droit à pension et dans la liquidation pension, sous réserve de s'acquitter des cotisations retraite à l'issue du congé.

VOUS ÊTES STAGIAIRE

Cette période de congé est prise en compte dans la constitution du droit à pension de l'intéressé[e] et dans la liquidation de sa pension, sous réserve que l'intéressé[e] s'acquitte de ses cotisations retraite à l'issue de son congé.

VOUS ÊTES CONTRACTUEL

Pendant votre période de congé de solidarité familiale, vous n'acquerez pas de droits à la retraite.

Pour en savoir plus sur le congé de solidarité familiale

Le bureau en charge de la gestion des congés de solidarité familiale à la DSAF est le **Bureau de la qualité de vie au travail (BQVT)**.

Retrouvez toutes les informations en détail sur [Matignon Infos Services](#) et sur [service-public.fr https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F17949](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F17949)



LA DISPONIBILITÉ POUR DONNER DES SOINS À UN PROCHE

TITULAIRE

La disponibilité vous permet de cesser temporairement votre activité professionnelle pour donner des soins à un proche atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Il doit s'agir d'un enfant à charge ou de l'époux(se) ou partenaire lié par un Pacs ou d'un ascendant.

La disponibilité pour donner des soins à un proche ne peut être refusée, même pour des motifs liés à l'intérêt du service.

Qui peut en bénéficier ?	Les fonctionnaires titulaires..
Pour accompagner qui ?	 <p>La disponibilité pour donner des soins vous permet de vous occuper d'un proche atteint d'un handicap ou victime d'un accident ou d'une maladie grave s'il est un :</p> <ul style="list-style-type: none">▸ Ascendant▸ Enfant à charge▸ Conjoint ou partenaire lié par un Pacs
Pour combien de temps ?	 <p>La durée est de 3 ans maximum, renouvelable tant que la présence d'une tierce personne est justifiée.</p>
Sous quelle forme peut être pris la disponibilité ?	<ul style="list-style-type: none">▸ La disponibilité est prise pour une période continue, renouvelable.
Comment demander une disponibilité pour donner des soins à un proche ?	<p>Vous faites une demande initiale</p> <p>Votre demande de mise en disponibilité doit préciser la date de début de la disponibilité souhaitée et la durée souhaitée, et être exclusivement écrite par courrier recommandé avec accusé de réception à votre :</p> <ul style="list-style-type: none">▸ Responsable hiérarchique ;▸ Bureau de gestion des personnels titulaires ;▸ Référent RH de proximité. <p>Votre demande doit être accompagnée :</p> <ul style="list-style-type: none">▸ Du justificatif du lien de parenté avec la personne malade ou handicapée ;▸ D'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de la personne accompagnée nécessite la présence d'une tierce personne. <p>Vous souhaitez réintégrer votre emploi</p> <p>Votre demande de cessation de disponibilité (réintégration) doit être écrite, exclusivement par un courrier recommandé avec accusé réception au moins 3 mois avant la fin de la disponibilité, à votre :</p> <ul style="list-style-type: none">▸ Responsable hiérarchique ;▸ Bureau de gestion des personnels titulaires ;▸ Référent RH de proximité ; <p>Votre réintégration est de droit, si les conditions suivantes sont remplies</p> <ul style="list-style-type: none">▸ Vos fonctions nécessitent des conditions de santé particulières et vous êtes apte;▸ Vous avez respecté pendant votre disponibilité les obligations qui s'imposent à un fonctionnaire, même en dehors du service ;

<p>Protection sociale :</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▸ Vous n'exercez pas d'autre activité où vous exercez une activité non rémunérée : Vous continuez à bénéficier, pendant 1 an, en cas de maladie ou de maternité, d'indemnités journalières et du remboursement de vos frais médicaux. C'est votre administration qui verse les indemnités journalières. À la fin du délai d'un an, vous devez demander la protection maladie universelle (Puma). ▸ Vous exercez une autre activité rémunérée : Si vous exercez une activité rémunérée, vous relevez du régime de protection sociale de votre nouvelle activité professionnelle.
<p>Quel impact sur votre rémunération ?</p> 	<p>Durant cette période de disponibilité, la rémunération est suspendue.</p> <p>Pendant la disponibilité, il est possible d'exercer une activité professionnelle si cette activité permet d'assurer normalement l'accompagnement du proche malade ou handicapé.</p> <p>L'activité professionnelle peut être toute activité lucrative, salariée ou indépendante, exercée à temps complet ou à temps partiel. Il peut s'agir d'une activité exercée en tant que contractuel dans la fonction publique (auprès d'une autre administration employeur que votre administration employeur en tant que fonctionnaire) ou d'une activité exercée dans le secteur privé. Si l'activité est exercée dans le secteur privé, il est impératif d'en informer son administration employeur.</p> <p>Il est possible de percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) sous conditions.</p> <p>Sous certaines conditions et en cas de cessation d'activité pour donner des soins à un ascendant qui perçoit l'allocation Personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH), le proche aidant peut bénéficier d'une partie du versement de cette prestation.</p>
<p>Quel impact sur votre carrière ?</p> 	<p>Pendant la durée de sa disponibilité, le fonctionnaire n'acquiert plus de droit à avancement d'échelon ou de grade. Toutefois, s'il exerce une activité professionnelle, il conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de cinq ans.</p> <p>Pendant votre disponibilité, vous ne bénéficiez pas des congés rémunérés ouverts aux agents en activité.</p>
<p>Quel impact sur votre retraite ?</p> 	<p>Vous cessez de cotiser au régime de retraite de l'État.</p> <p>La période de disponibilité n'est pas prise en compte pour le calcul du nombre de trimestres d'assurance ouvrant droit à pension de l'État.</p> <p>Toutefois, si vous exercez une autre activité professionnelle rémunérée pendant votre disponibilité, vous acquérez des droits à pension auprès du régime de retraite dont relève cette activité.</p>
<p>Pour en savoir plus sur la disponibilité pour donner des soins à un proche</p>	<p>Le bureau en charge de la gestion des disponibilités pour donner des soins à un proche à la DSAF est le Bureau de la Gestion des Personnels Titulaires (BGPT).</p> <p>Retrouvez toutes les informations en détail sur Matignon Infos Services et sur service-public.fr https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F544</p>



LE CONGÉ POUR DONNER DES SOINS À UN PROCHE

CONTRACTUEL

Pour le contractuel, le congé pour donner des soins à un proche est l'équivalent de la disponibilité pour le fonctionnaire. Il vous permet de cesser temporairement votre activité professionnelle pour donner des soins à un proche atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Il doit s'agir d'un enfant à charge ou de l'époux(se) ou partenaire lié par un Pacs ou d'un ascendant.

Le congé pour donner des soins à un proche ne peut être refusé par l'administration.

Dans certains cas, le congé ne peut pas être refusé par l'administration (on dit qu'il est accordé de droit).

Dans d'autres cas, le congé est accordé sous réserve des nécessités de service - Raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement.

Qui peut en bénéficier ?	Les agents contractuels employés depuis plus d'un an.
Pour accompagner qui ? 	Ce congé vous permet de vous occuper d'un proche atteint d'un handicap ou victime d'un accident ou d'une maladie grave s'il est un : <ul style="list-style-type: none">▸ Ascendant▸ Enfant à charge▸ Conjoint ou partenaire lié par un Pacs
Pour combien de temps ? 	La durée est de 3 ans maximum et peut être renouvelée tant que votre présence auprès de votre proche est justifiée.
Sous quelle forme peut être pris cette mesure ? 	Le congé pour donner des soins à un proche est pris pour une période continue et renouvelable.
Quel impact sur votre rémunération ? 	Durant cette période, la rémunération est suspendue . Toutefois, il est possible de percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) si les conditions pour en bénéficier sont remplies. Sous certaines conditions et en cas de cessation d'activité pour donner des soins à un ascendant qui perçoit l'APA ou la PCH, le proche aidant peut bénéficier d'une partie du versement de cette prestation.
Quel impact sur votre carrière ? 	Congés Pendant votre congé, vous ne bénéficiez pas des congés rémunérés ouverts aux agents en activité. Réintégration (réemploi) Que votre réemploi intervienne de manière anticipée ou non, vous êtes réaffecté sur votre précédent poste. Si cela n'est pas possible, vous êtes prioritaire pour être réemployé sur un emploi similaire doté d'une rémunération équivalente
Quel impact sur votre retraite ? 	Ce congé n'est pas pris en compte pour le calcul du nombre de trimestres d'assurance ouvrant droit à la retraite.

Comment demander un congé pour donner des soins à un proche ?



Vous faites une demande initiale

Votre demande de congé pour donner des soins à un proche, doit préciser le début et la durée souhaitée, et être exclusivement écrite par **courrier recommandé avec accusé de réception** à votre :

- Responsable hiérarchique
- Bureau de gestion des personnels contractuels
- Référent RH de proximité

Votre demande doit être accompagnée du justificatif du lien de parenté avec la personne malade ou handicapée et d'un certificat médical qui atteste que l'état de santé de la personne accompagnée nécessite la présence d'une tierce personne.

Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande.

En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'agent.

Vous souhaitez réintégrer votre emploi

Votre demande de réemploi doit être écrite, exclusivement par un **courrier recommandé avec accusé de réception** au moins 3 mois avant la fin de votre congé:

- Responsable hiérarchique ;
- Bureau de gestion des personnels titulaires ;
- Référent RH de proximité.

Vous souhaitez renouveler :

Votre demande renouvellement de congé pour donner des soins à un proche, doit être formulée 3 mois avant par courrier recommandé avec accusé de réception.

Pour en savoir plus sur le congé pour donner des soins à un proche

Le bureau en charge de la gestion des congés pour donner des soins à un proche à la DSAF est le **Bureau de la Gestion des Personnels Contractuels (BGPC)**.

Retrouvez toutes les informations en détail sur [Matignon Infos Services](#) et sur [service-public.fr](#)

[service-public.fr https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F539](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F539)



LE TEMPS PARTIEL POUR DONNER DES SOINS À UN PROCHE

TITULAIRE

CONTRACTUEL

STAGIAIRE

Le temps partiel de droit permet d'exercer ses fonctions à temps partiel pour donner des soins à votre époux, votre partenaire de Pacs, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

L'administration ne peut pas vous refuser la demande de temps partiel

Qui peut en bénéficier ?	Tous les agents de la fonction publique peuvent en bénéficier : stagiaire, titulaire et contractuel (aucune condition d'ancienneté n'est exigée).
Pour accompagner qui ? 	Le temps partiel de droit vous permet de vous occuper de : <ul style="list-style-type: none">▶ Votre conjoint▶ Un enfant dont vous avez la charge.▶ Un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.
Pour combien de temps ? 	Le temps partiel est accordé pour des périodes comprises entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans.
Sous quelle forme peut être pris cette mesure ?	Le temps partiel de droit est accordé : <ul style="list-style-type: none">▶ Pour une durée égale à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps plein.▶ Il peut s'organiser sous la forme d'une réduction du temps de travail chaque jour, semaine, ou année. Lorsqu'il est organisé dans le cadre annuel, le temps partiel est accordé pour 1 an, renouvelable 2 fois par tacite reconduction.
Comment demander un temps partiel pour donner des soins à un proche ?	Vous faites une demande initiale La demande de mise en place d'un temps partiel pour donner des soins à un proche, doit être écrite, au moins deux mois avant la date d'effet souhaitée aux : <ul style="list-style-type: none">▶ Responsable hiérarchique ;▶ Bureau de gestion des personnels titulaires ou Bureau de gestion des personnels contractuels ;▶ Référent RH de proximité. <ul style="list-style-type: none">– Ce délai débute à la date de la réception du courrier électronique ou papier– L'autorisation de temps partiel de droit pour donner des soins à un proche est subordonnée à la production d'un certificat médical émanant d'un médecin. Ce certificat médical doit être renouvelé tous les six mois.– Vous devrez également produire un document attestant du lien de parenté à votre enfant ou à ascendant (original ou copie du livret de famille) ou du conjoint (copie de l'acte de mariage, copie de pacte civil de solidarité, certificat de concubinage établi en mairie ou déclaration écrite sur l'honneur pour cet état avec copie d'une facture attestant de l'adresse commune).– S'agissant du bénéfice du temps partiel pour s'occuper d'un conjoint ou d'un ascendant handicapé, il est subordonné à la détention de la carte d'invalidité et/ou au versement de l'allocation pour adultes handicapés et/ou de l'indemnité compensatrice pour tierce personne.– S'agissant du bénéfice du temps partiel pour s'occuper d'un enfant handicapé, il est subordonné au versement de l'allocation d'éducation spéciale.

SUITE

Comment demander un temps partiel pour donner des soins à un proche ?

Vous modifiez ou renouvelez une demande

- ▶ En cas de modification des conditions d'exercice du temps partiel, elle doit intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande présentée au moins deux mois avant la date souhaitée.
- ▶ En cas de renouvellement, elle doit intervenir dans les deux mois avant l'expiration de chaque période de travail à temps partiel, sur demande. A l'issue de la période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.
- ▶ En cas de cessation, la réintégration à temps plein peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande présentée au moins deux mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale

Quel impact sur votre rémunération ?



Votre rémunération brute (traitement indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement - SFT, nouvelle bonification indiciaire - NBI, primes et indemnités) est réduite proportionnellement à votre quotité de travail.

Quel impact sur votre carrière ?



- ▶ À la fin d'une période de travail à temps partiel, vous êtes automatiquement réadmis à temps plein sur votre emploi ou, si cela n'est pas possible, sur un autre emploi conforme à votre statut.
- ▶ Les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes de travail à temps plein pour l'avancement d'échelon et de grade, la promotion interne et les droits à formation.
- ▶ L'autorisation de travailler à temps partiel est suspendue pendant un congé de maternité ou d'adoption ou un congé de paternité. Elle est également suspendue pendant une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un temps partiel. Vous êtes, en conséquence, rétabli à temps plein, pendant la durée de votre congé ou de votre formation.

Quel impact sur votre retraite ?



Les impacts sont différents selon votre statut.

VOUS ÊTES STAGIAIRE

VOUS ÊTES TITULAIRE

- ▶ Pour la constitution du droit à pension et le calcul de la durée d'assurance, les périodes à temps partiel de droit sont comptabilisées comme des services à temps plein.
- ▶ Pour le calcul de la pension, les périodes de temps partiel sont prises en compte au prorata de la quotité de travail.
- ▶ Vous pouvez toutefois surcotiser c'est-à-dire continuer à cotiser à la retraite de base sur la base de votre traitement indiciaire à temps plein. La surcotisation peut permettre d'obtenir au maximum 4 trimestres supplémentaires pour le calcul de la pension.

VOUS ÊTES CONTRACTUEL

- ▶ Les périodes de travail à temps partiel sont prises en compte dans le calcul de votre nombre de trimestres d'assurance retraite à condition que votre rémunération soit au moins égale à 1 747,50 €.
- En tant qu'agent contractuel, vous n'avez pas la possibilité de surcotiser.

Pour en savoir plus sur le temps partiel de droit

Selon votre statut (titulaire ou contractuel) le bureau en charge de la gestion du temps partiel pour donner des soins à un proche à la DSAF est le Bureau de la Gestion des Personnels Contractuels (BGPC) ou le Bureau de la Gestion des Personnels Titulaires (BGPT).

Retrouvez toutes les informations en détail sur [Matignon Infos Services](#) et sur [service-public.fr https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F486](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F486) ou <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18029>



LE TÉLÉTRAVAIL PROCHE AIDANT

TITULAIRE

CONTRACTUEL

STAGIAIRE

Les agents en situation particulière, dont les proches aidants, peuvent disposer d'un aménagement dans l'exercice du télétravail.

Cette dérogation est toutefois limitée dans le temps et sous réserve d'une activité télétravaillable.

Qui peut en bénéficier ?	Tous les agents de la fonction publique peuvent en bénéficier : stagiaire, titulaire et contractuel (aucune condition d'ancienneté n'est exigée).
Pour accompagner qui ? 	Le télétravail proche aidant vous permet de vous occuper de : <ul style="list-style-type: none">▶ Le conjoint, le concubin, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité▶ ascendant▶ Un descendant▶ Un enfant (assumé à la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale)▶ Un collatéral jusqu'au quatrième degré▶ Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;▶ Une personne âgée ou handicapée avec laquelle l'agent réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.
Pour combien de temps ? 	Le télétravail proche aidant est accordé par dérogation d'une durée de trois mois maximum, renouvelables.
Sous quelle forme peut être pris le télétravail proche aidant ?	Le télétravail est autorisé au-delà du seuil fixé.
Comment demander un télétravail à titre dérogatoire ?	<p>Vous faites une demande initiale</p> <p>Vous devez formuler votre demande pour bénéficier d'un télétravail élargi à titre dérogatoire :</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Via ORIGAMI<ul style="list-style-type: none">– Guide ORIGAMI : https://intranet.spm.rie.gouv.fr/documents/guide-demande-teletravail/– Guide RenoirH : https://intranet.spm.rie.gouv.fr/outils/renoirh <p>En format papier pour les entités qui ne sont pas rattachées à ORIGAMI, la demande de télétravail se fait via le formulaire en ligne : https://intranet.spm.rie.gouv.fr/teletravail/</p> <p>La demande doit être accompagnée de pièces justificatives suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">▶ En parallèle, vous devez adresser par la voie hiérarchique et au CRH une attestation médicale précisant la nécessité de disponibilité et l'aidance exclusive faisant état de la durée préconisée:▶ Joindre une attestation établie par le médecin traitant qui indique que vous êtes « l'aidant exclusif » de votre....., dans le cadre d'une (sans éléments de diagnostic).▶ Qualifier le besoin c'est-à-dire le nombre de jours/semaine et sur quelle durée (3 mois maximum, renouvelable 1 fois)

Comment est traité votre demande de télétravail élargi à titre dérogatoire ?

L'étude de la demande est effectuée dans le cadre habituel des demandes d'autorisation de télétravail par la direction ou son représentant :

- ▶ Le responsable hiérarchique réceptionne la demande du télétravailleur et émet un avis qui sera soumis à la décision du chef de service ou son représentant.
- ▶ En cas d'avis défavorable, celui-ci devra être motivé auprès du chef de service ou son représentant qui rendra la décision finale.
- ▶ Le CRH renseigne les données dans Origami et enregistre la décision du chef de service ou son représentant.

Vous modifiez ou renouvelez une demande

- ▶ En cas de modification, à l'initiative de l'agent ou à la demande de l'administration, les demandes doivent être effectuées via Origami ou au format papier* pour les entités qui ne disposent pas d'Origami.
- ▶ En cas de renouvellement, les demandes doivent être effectuées via Origami ou au format papier* pour les entités qui ne disposent pas d'Origami.
- ▶ En cas de cessation, à l'initiative de l'agent ou à la demande de l'administration, les demandes doivent être effectuées via Origami ou au format papier* pour les entités qui ne disposent pas d'Origami.

Quel impact sur votre rémunération ?



Il s'agit d'un temps de travail effectif, tous les droits sont conservés.

Quel impact sur votre carrière ?



Il s'agit d'un temps de travail effectif, tous les droits sont conservés.

Quel impact sur votre retraite ?



Il s'agit d'un temps de travail effectif, tous les droits sont conservés.

Pour en savoir plus sur le télétravail à titre dérogatoire

Retrouvez toutes les informations en détail sur [Matignon Infos Services](#)



LE DON DE CONGÉS

Pour un parent d'enfant malade,
un proche en perte d'autonomie
ou présentant un handicap

TITULAIRE

CONTRACTUEL

STAGIAIRE

Le législateur a ouvert la possibilité pour tout agent travaillant dans le public, sous conditions, à renoncer à tout ou une partie de ses jours de congés non pris, permettant le don de jours de repos à un autre agent :

- Un parent d'un enfant de moins de 20 ans, gravement malade, victime d'un accident d'une particulière gravité
- Au bénéfice des proches aidants des personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap
- Lors du décès d'un enfant d'un agent

Ce dispositif est subsidiaire aux autres dispositifs, en particulier l'accès au congé de proche aidant ou de présence parentale, prévus par les textes.

Conditionnée par une expertise sociale, la mise en œuvre de ce dispositif est gérée au cas par cas. Il n'y a pas de fonds de solidarité mutualisé.

Les dons de congés des agents sont réalisés de manière anonyme et sans contrepartie, dans le cadre d'une campagne d'appel au don par mailing, auprès de la MTGNRH.

Qui peut en bénéficier ?	Tous les agents de la fonction publique peuvent en bénéficier : stagiaire, titulaire et contractuel.
Pour accompagner qui ? 	<ul style="list-style-type: none">▸ Un enfant de moins de 20 ans à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignant ;▸ Un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap ;▸ Suite au décès d'un enfant avant l'âge de 25 ans.
Pour combien de temps ? 	La durée du congé dont l'agent peut bénéficier, au titre du don de jours de repos, est plafonnée à 90 jours par an par enfant ou par personne aidée. Ces jours ne sont pas reportables d'une année civile sur l'autre.
Sous quelle forme peut être pris le congé ? 	Ce congé peut être fractionné ou pris en une seule fois. Le don est fait sous forme de jour entier que l'agent bénéficiaire exerce à temps plein, à temps partiel ou à temps non complet ou incomplet. Les jours donnés peuvent être cumulés avec d'autres types de congés (congés annuels du bénéficiaire du don, congé bonifié, congé parental, etc.). Les jours qui peuvent être donnés sont : <ul style="list-style-type: none">▸ Les jours de RTT en partie ou en totalité ;▸ Les jours de congés annuels à condition que l'agent donateur en ait conservé 20 jours pour son usage personnel ;▸ Les jours déposés sur un CET au-delà de 15 jours.

Comment demander un don de congés ?



Pour bénéficier d'un don de congés :

L'agent qui souhaite bénéficier d'un don de jours de repos se rapproche du service social servicesocial@pm.gouv.fr au bénéfice des agents SPM.

Sur la base d'une expertise sociale, le service social :

- Vérifiera l'accès aux dispositifs de la proche aide
- Évaluera l'opportunité de déclencher une campagne d'appel aux dons
- Quantifiera avec l'agent le besoin en termes de nombre de jours à solliciter et des modalités de prise de ces jours.

Selon le cas, l'agent produira un certificat de décès ou un certificat médical indiquant la nécessité de la présence de l'agent auprès de l'enfant ou la personne à laquelle il vient en aide.

Quel impact sur votre rémunération ?



L'agent bénéficiaire d'un ou plusieurs jours ainsi donnés reste en position d'activité et conserve sa rémunération pendant sa période d'absence.

Quel impact sur votre carrière ?



La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif.

Quel impact sur votre retraite ?



La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif.

Pour en savoir plus sur le don de congés

Le bureau en charge de la gestion des dons de congés à la DSAF est le **Bureau de la qualité de vie au travail (BQVT)**.

Retrouvez toutes les informations en détail sur [Matignon Infos Services](#)



PROCHE AIDANCE : LES AIDES ET DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER

TITULAIRE

CONTRACTUEL

STAGIAIRE

Vous devez prendre un congé ou vous absenter pour donner des soins à un proche. Votre rémunération ne sera plus versée pendant votre période d'absence, néanmoins des dispositifs d'aides financières peuvent vous être octroyés. Cette fiche vous précise les aides auxquelles vous pourriez prétendre.

L'ALLOCATION JOURNALIÈRE DU PROCHE AIDANT (AJPA)

De quoi s'agit-il ?	Vous pouvez bénéficier pendant un congé de proche aidant du versement de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA).
Montant, durée et modalités d'attribution de l'allocation ?	<p>Au 1^{er} aout 2024, le montant de l'AJPA est fixé à 64,54 € par jour ou à 32,27 € par demi-journée.</p> <ul style="list-style-type: none">▸ Vous pouvez percevoir au maximum 22 AJPA par mois et au maximum 66 AJPA sur l'ensemble de votre carrière. Toutefois, si la forme du congé de proche aidant est prise à temps partiel, le nombre de jours d'AJPA sera versé au <i>pro rata temporis</i>.▸ Si vous prenez votre congé sous forme de temps partiel, le montant mensuel de l'AJPA est calculé sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées au cours du mois.▸ En cas de décès de la personne aidée, l'AJPA continue d'être versée pour les jours non travaillés pris au cours du mois du décès.▸ Si vous mettez fin de façon anticipée au congé ou y renoncez en raison du décès de la personne accompagnée, vous pouvez demander à la Caf : Caisse d'allocations familiales la cessation du versement de l'AJPA à partir du jour suivant le décès.
Comment en faire la demande ?	<p>Complétez le formulaire de demande disponible en ligne : https://allocation-chomage.fr/wp-content/uploads/2020/11/demande-ajpa-80.pdf</p> <ul style="list-style-type: none">▸ Fournissez lors de la demande d'allocation, l'attestation de votre administration employeur précisant que vous bénéficiez du congé de proche aidant.▸ Transmettez les documents à votre caisse d'allocation familiale (CAF).
Pour en savoir plus et faire votre demande d'AJAP	<p>Rendez-vous sur le site service-public.fr https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R57305</p>
Pour votre complète information concernant l'Allocation journalière proche aidant	<p>À compter du 1^{er} janvier 2025, la durée maximale d'indemnisation sera modifiée :</p> <ul style="list-style-type: none">▸ Décret n° 2024-697 du 5 juillet 2024 relatif à la durée de versement de l'allocation journalière du proche aidant https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049889007

L'ALLOCATION JOURNALIÈRE D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE (AJAP)

De quoi s'agit-il ?	L'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) peut vous être versée si vous demandez un congé de solidarité familiale .
Montant, durée et modalités d'attribution de l'allocation ?	<p>Le montant de l'allocation varie selon que vous cessez totalement votre activité ou que vous travaillez à temps partiel :</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Si vous cessez votre activité, le montant de l'allocation est fixé à 63,34 € par jour. Elle peut vous être versée pendant 21 jours maximum*.▶ Si vous continuez à travailler à temps partiel, le montant de l'allocation est fixé à 31,67 €. Elle peut vous être versée pendant 42 jours maximum*. <p><i>* Lorsqu'une ou plusieurs autres personnes accompagnent avec vous votre proche en fin de vie et bénéficient également de l'allocation d'accompagnement, le nombre total d'allocations journalières des différents bénéficiaires ne peut pas être supérieur à 21 en cas de cessation d'activité (ou 42 si vous travaillez à temps partiel).</i></p> <p>L'allocation vous est versée pour chaque jour de congé qu'il soit ouvrable** ou non.</p> <ul style="list-style-type: none">▶ En cas de temps partiel, le montant de l'allocation est le même quelle que soit la quotité de temps de travail choisie. <p><i>** (Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise)</i></p> <p>L'allocation vous est versée :</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Par l'employeur public si vous êtes titulaire ou stagiaire,▶ Par l'assurance maladie si vous êtes contractuel.
Comment en faire la demande ?	<p>Vous devez compléter le formulaire cerfa n° 14555*01 : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19466</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Transmettez le formulaire accompagné des pièces justificatives (précisées sur le formulaire) à votre employeur.
Pour en savoir plus et faire votre demande d'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP)	<p>Rendez-vous sur le site service-public.fr</p> <p>https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F706</p>

L'ALLOCATION JOURNALIÈRE DE PRÉSENCE PARENTALE (AJPP)

De quoi s'agit-il ?	<p>L'allocation journalière de présence parentale (AJPP) peut vous être versée si vous vous occupez de votre enfant gravement malade, accidenté ou handicapé lors d'un congé de présence parentale.</p> <ul style="list-style-type: none">▸ Elle peut être versée simultanément ou alternativement aux deux membres du couple de parents
Montant, durée et modalités d'attribution de l'allocation ?	<p>Au 1^{er} août 2024, le montant de l'AJPP par journée est de 64,54 € ou à 32,27 € par demi-journée.</p> <ul style="list-style-type: none">▸ Vous pouvez percevoir au maximum 22 AJPP par mois.▸ L'AJPP peut vous être accordée sur une période de 3 ans. Pendant cette période, le parent a droit à un maximum de 310 jours d'allocations journalières, donc 310 jours d'absence à prendre selon les besoins de présence auprès de l'enfant. <p>Un complément mensuel de 126,20 € peut être versé dans le cas où il y a des dépenses liées à l'état de santé de l'enfant pour un montant égal ou supérieur à 126,20 €.</p>
Comment en faire la demande ?	<p>Avec le médecin qui suit l'enfant, vous devez remplir le formulaire Cerfa n°12666 disponible en ligne : https://www.dcaf.fr/wps/portal/caffr/aidesetservices/lesservicesenligne/faireunedemandedeprestation/allocationjournalieredepresenceparentale#/maladieethandicap</p> <p>Transmettez-le à votre caisse d'allocation familiale (CAF)</p>
Pour en savoir plus et faire votre demande d'allocation journalière de présence parentale (AJPP)	<p>Rendez-vous sur le site service-public.fr https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15132</p>

L'ALLOCATION PERSONNALISÉE D'AUTONOMIE (APA)

De quoi s'agit-il ?	<p>Vous sollicitez un congé de solidarité familiale, une disponibilité ou un congé pour donner des soins à un proche, la personne que vous accompagnez peut, sous conditions d'âge et de perte d'autonomie, obtenir l'allocation personnalisée d'autonomie (APA).</p> <ul style="list-style-type: none">▸ L'allocation sert à payer (en totalité ou en partie) soit les dépenses nécessaires à la personne proche pour rester à votre domicile (Apa à domicile), soit le tarif dépendance de l'établissement médico-social (exemple : Ehpad) où elle vive (Apa en établissement).
Montant, durée et modalités d'attribution de l'allocation ?	<ul style="list-style-type: none">▸ Les montants et conditions d'attributions varient selon la situation personnelle de la personne en perte d'autonomie et le type d'Apa demandée (Apa à domicile ou Apa en établissement). <p>Retrouvez toutes les conditions d'attribution et les modalités de versement sur le site service-public.fr : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10009.</p>
Comment en faire la demande ?	<ul style="list-style-type: none">▸ Le formulaire de demande d'aide à l'autonomie à domicile permet de faire une demande d'APA (allocation personnalisée d'autonomie) à domicile auprès du conseil départemental du domicile du proche à accompagner ou une demande d'aide auprès de votre caisse de retraite.▸ Depuis le 1^{er} octobre 2023, un formulaire papier unique permet de faire la demande d'aides à l'autonomie quel que soit le département. Certains départements proposent également un service en ligne pour compléter ce formulaire. Le point d'information local proche de chez vous peut vous aider dans ces démarches. <p>Pour en savoir plus, consultez la page https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R66318</p>
Pour en savoir plus et faire votre demande d'allocation personnalisée d'autonomie (Apa)	<p>Rendez-vous sur le site service-public.fr https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10009</p>

LA PRESTATION DE COMPENSATION DU HANDICAP (PCH)

De quoi s'agit-il ?	<p>Vous sollicitez une disponibilité ou un congé pour donner des soins à un proche en perte d'autonomie, ce proche peut bénéficier, sous certaines conditions, de la prestation de compensation du handicap (PCH).</p> <p>Pour toucher la PCH, la personne nécessitant un accompagnement doit respecter des conditions de perte d'autonomie, d'âge, de ressources et de résidence.</p>
Montant, durée et modalités d'attribution de l'allocation ?	<p>La PCH comprend 5 formes d'aides :</p> <ul style="list-style-type: none">▶ Humaine▶ Technique▶ Aménagement du logement ou du véhicule, ou surcoûts liés aux transport▶ Charges spécifiques ou exceptionnelles liées au handicap▶ Animalière
Comment en faire la demande ?	<p>La demande peut être faite en ligne par le biais d'un téléservice, si la maison départementale pour les personnes handicapées (MDPH) du lieu de résidence le propose.</p> <p>Par courrier par le biais d'un formulaire disponible via le lien https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19993</p> <p>Dans ce cas, les documents doivent être envoyés (ou scannés si vous faites votre demande en ligne) à la MDPH du lieu de résidence.</p> <p>La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) se réunit pour se prononcer sur votre demande de PCH.</p> <p>Sa réponse intervient généralement dans un délai de 4 mois à partir de la date de dépôt de votre demande.</p> <p>En l'absence de réponse au-delà de 4 mois, la demande est considérée comme rejetée.</p>
Pour en savoir plus et demander la prestation de compensation du handicap (PCH)	<p>Rendez-vous sur le site service-public.fr</p> <p>https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14202</p>



TÉMOIGNAGES

de trois agents

des services du Premier ministre

Une agente témoigne sur l'aide à son ascendant

J'ai commencé à être proche aidante sans le savoir et sans en avoir conscience car pour moi le proche aidant était avant tout proche géographiquement et très disponible en amplitude horaire. Ce n'est pas du tout mon cas puisque mon père habite à 3h30 de chez moi et travaillant à temps plein, comme cheffe de service, avec une vie de famille remplie, je le vois finalement peu.

C'est suite à une visite de diagnostic où je l'accompagnais, que la neurologue, m'a donné une brochure de soutien aux proches aidants. Le diagnostic d'Alzheimer que je redoutais et cette position, ce nouveau statut donné par un professionnel ont été un choc.

De l'extérieur, l'impact est nul. Je continue à temps plein. Cela reste possible pour le moment mais j'ai intégré que cela devrait peut-être évoluer un jour... Cela suscite d'ailleurs chez moi un fort sentiment de culpabilité car je vois trop peu mon père qui vit loin de chez moi. Mais je l'appelle tous les jours et mets en place des stratégies au quotidien pour lui rappeler des choses, le protéger, assurer le relais sur des sujets...

Intérieurement, c'est une charge mentale de chaque instant et un stress dès que le téléphone sonne. Désormais, je suis le point d'entrée pour des rdv médicaux, essayer de trouver des aides, faire le relais pour de rdv, des besoins administratifs... C'est difficile à gérer car physiquement il est en pleine forme mais oublie tout à mesure. Je suis donc contrainte de lui apporter une aide de mon initiative puis d'essayer de le faire adhérer alors qu'il n'a pas conscience d'avoir besoin de soutien. Pas simple de le protéger tout en lui conservant son autonomie et sa liberté de choix... qui devient dans certaines circonstances relatives.

Ce qui ne se voit pas c'est la fatigue, la résistance au stress qui augmente et qui entraîne de l'irritabilité, des sentiments à fleur de peau. J'ai parfois du mal à me concentrer ou à dormir et suis au fond très fatiguée.

J'ai trouvé des ressources en milieu professionnel, w du service social des Services du Premier ministre, grâce à une collègue qui m'a orientée. J'avais besoin de comprendre qu'elles étaient les aides possibles mais surtout d'être écoutée et entendue dans ma détresse. J'avais du mal à accepter ce rôle d'aidant, la vulnérabilité d'un proche renvoie à sa propre vulnérabilité. Cela m'a fait beaucoup de bien de me confier, libérer ce que j'avais sur le cœur et cela m'a aidée à demander de l'aide sans complexe, à y voir plus clair.

J'ose demander, insister, rappeler, dire sans fausse pudeur que c'est dur, que c'est important, que j'ai des besoins, pour faire avancer les dossiers. C'est essentiel de trouver des appuis, des relais, des ressources sur lesquelles s'appuyer. Je me suis rendue compte qu'il ne fallait pas avoir peur d'exprimer son désarroi et sa tristesse pour demander de l'aide. Oser se montrer vulnérable pour aider son proche et aussi être soutenu en tant qu'aidant car on peut progressivement s'user, c'est essentiel.



Un agent témoigne sur l'aide à sa conjointe

J'ai mis du temps à me reconnaître comme étant un proche aidant, en effet, les pathologies impactent mon épouse et l'aide apportée est naturelle, sachant que ma femme a été en situation d'errance médicale durant près de 5 ans. C'est lorsque l'appareillage commence à apparaître que l'on prend plus conscience de ce qualificatif. Au quotidien cela consiste à être en vigilance permanente sur des attaques éventuelles de la maladie, afin de pouvoir intervenir au plus vite et concilier un quotidien, jusque-là partagé à deux, parfois seul. C'est un rythme de vie à trouver où il y a peu de temps libre.

Dans mon cas, j'ai pu avoir le soutien d'une hiérarchie très compréhensive et à l'écoute, qui m'a proposé très rapidement de mettre en œuvre tout ce qui était possible pour me faciliter la tâche tant professionnelle que privée, ceci passe essentiellement par le télétravail et avant cela passait par des facilités horaires. Dans des périodes d'attaques des pathologies de mon épouse il devient très difficile d'être disponible intellectuellement pour le travail, j'ai été aidé par ma hiérarchie et mes collègues par une décharge de travail dans ces moment-là. L'impact sur la carrière me paraît plus compliqué, car si j'ai pu bénéficier d'une mobilité dans les mêmes conditions que sur mon poste précédent, cela s'est passé dans la même entité avec des équipes qui connaissaient ma situation. Je ne suis pas certain que en quittant les Services du Premier ministre la situation eut été similaire.

Au niveau des relations familiales, je suis plus sollicité, néanmoins le télétravail a énormément facilité cette contrainte. Pour mes filles, elles s'inquiètent énormément lorsque je suis malade, elles ont besoin de pouvoir s'appuyer sur moi.

Ma hiérarchie m'a orienté il y a quelques années vers le service social de notre entité, où j'ai pu trouver assistance et écoute pour les démarches nécessaires au quotidien, tant dans le milieu professionnel que dans la vie privée. En dehors, les démarches sont possibles mais souvent longue et semées d'embûches, j'ai pu contacter le CCAS de ma commune et ma femme est en lien avec la MDPH.

L'essentiel serait d'avoir une véritable reconnaissance de ce statut, qui aujourd'hui est plus un titre sans aucun avantage. Je suis proche aidant, oui pour ma femme, mais ce statut n'est pas fait pour le quotidien de personne « jeunes » avec une situation de handicap, comme ma femme. Il sert plus à l'accompagnement de fin de vie.

Sinon l'écoute et la compréhension dans mon milieu professionnel sont essentielles et évitent tout décrochage.

Etre proche aidant, c'est être dans l'abnégation

Un agent témoigne sur l'aide à son descendant

Je suis papa de 2 enfants de 9 ans et 6 ans, dont un avec des difficultés de comportement et un retard de développement. Mon rôle, tant sur le plan psychologique que physique, en tant que papa est de l'accompagner au mieux dans son suivi et ses soins thérapeutiques. Sur le plan psychologique, c'est répondre aux mieux à ses demandes, à ses besoins et savoir gérer ses comportements très souvent difficiles, et sur le plan physique, être disponible pour me rendre avec lui à ses différentes structures d'aide et d'accompagnement (Psychologue, Psychomotricienne, orthophoniste). Au quotidien, c'est un rôle qui demande un grand investissement et qui prend énormément de temps et d'énergie.

Sur le plan professionnel, j'ai demandé à bénéficier d'un congé de présence parentale de 1 an, demande que l'on m'a facilement accordée. Contractuel ou titulaire, il suffit d'en faire la demande à sa hiérarchie en respectant les délais prévus. J'avais besoin d'être disponible 2 fois par semaine pour pouvoir emmener mon enfant à son centre thérapeutique et grâce à ce congé accordé par ma direction, j'ai pu m'y rendre aisément. Sur le plan financier, je n'étais pas rémunéré pour les 2 jours/semaine manqués mais une compensation de la CAF existe. Il suffit d'en faire la demande auprès de l'organisme au titre d'AJPP (Allocation Journalière de Présence Parentale).

Concernant l'impact familial, dans mon cas, aucuns soucis particuliers. L'avantage de mon congé de présence parentale est que j'étais pleinement disponible pour suivre mon enfant de façon sereine. Un rythme ainsi que certaines habitudes d'organisation s'installent au fur et à mesure et cela permet de voir l'évolution et les progrès de son enfant.

Concernant les ressources en milieu professionnel, étant donné que je suis la première personne de mon établissement à avoir demandé ce type de congé, il a fallu un peu de patience et un petit délai d'attente pour recueillir tous les renseignements nécessaires afin de lancer la procédure car c'était vraiment nouveau, et pour moi et pour la section qui s'occupe de cela. Il suffit de s'adresser au bon service et au bon interlocuteur. Dans mon cas, ma demande a vraiment été prise en considération, de façon professionnelle, sérieuse et surtout humaine. Ce côté humain (indispensable à mon sens) de mes interlocuteurs ainsi que leur écoute a été un vrai soutien.

Dans mon cas, avoir le droit de bénéficier d'un congé pour m'occuper de mon enfant est essentiel. Etre déchargé de son activité professionnelle 2 fois par semaine est vraiment bénéfique car cela permet également d'avoir du temps pour se renseigner, s'informer et contacter certaines structures d'aide aux parents d'enfant en situation de handicap.

Dans tous les cas, ne pas hésiter à se renseigner car différentes aides existent, tant sur le plan professionnel que personnel.

